

**Gemeinsame Verwaltungsvorschrift aller Ministerien und des
Rechnungshofs über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in
der Landesverwaltung
(SchwbVwV)**

Vom 24. Juni 2013 - Az.: 32-5116-128.1 -

1. Einleitende Vorschriften

1.1. Geltungsbereich

Diese Verwaltungsvorschrift gilt für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen im Sinne von § 2 Absatz 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX), die beim Arbeitgeber Land Baden-Württemberg als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden.

1.2. Anwendung von Vorschriften

Sonstige Regelungen für die oben unter 1.1. genannten beim Land Beschäftigten bleiben unberührt oder gelten, soweit mit der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses vereinbar, entsprechend.

1.3. Schwerbehindertenbeauftragte oder Schwerbehindertenbeauftragter

Jedes Ressort bestellt eine Schwerbehindertenbeauftragte oder einen Schwerbehindertenbeauftragten, die oder der es in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Soweit erforderlich, können bei Dienststellen weitere Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers bestellt werden. Näheres regelt das Ressort für seinen Geschäftsbereich. Die oder der Schwerbehindertenbeauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Die oder der Schwerbehindertenbeauftragte achtet vor allem darauf, dass die dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden (§ 98 SGB IX).

2. Grundsatz

2.1. Inklusion und berufliche Teilhabe

Der Arbeitgeber gewährleistet die Inklusion der schwerbehinderten Menschen und fördert ihre berufliche Entwicklung durch eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Die für schwerbehinderte Menschen getroffenen Bestimmungen sind so auszulegen, dass die berufliche Teilhabe gestärkt und ein wertvoller Beitrag zum Arbeitsergebnis erzielt wird.

2.2. Benachteiligungsverbot

Nach § 81 Absatz 2 SGB IX darf ein schwerbehinderter Mensch bei der Begründung eines Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder bei einer Kündigung nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Eine unterschiedliche Behandlung ist nur zulässig, wenn bestimmte körperliche Funktionen, geistige Fähigkeiten oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen für diese Tätigkeit sind und keine unterstützenden Maßnahmen eingesetzt werden können. Bei der Ausübung eines Ermessens haben Vorgesetzte auch auf Behinderungen der oder des Beschäftigten Rücksicht zu nehmen.

2.3. Beweislastumkehr

Nach allgemeinen Grundsätzen hätte der schwerbehinderte Mensch die Beweislast für die von ihm vermutete Benachteiligung zu tragen. Zum Schutz von schwerbehinderten Menschen findet jedoch eine Beweislastumkehr (§ 81 Absatz 2 Satz 2 SGB IX, § 22 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes) statt. Der schwerbehinderte Mensch muss im Streitfall lediglich darlegen, dass ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegt, indem er Tatsachen glaubhaft macht, die vermuten lassen, dass der Arbeitgeber gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen hat. Der Arbeitgeber hat zu beweisen, dass eine Benachteiligung nicht vorliegt.

2.4. Verhältnis zu anderen Einstellungsverpflichtungen

Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen (§ 122 SGB IX).

3. Besetzung freier Arbeitsplätze

3.1. Grundsatz

Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze im Sinne des § 73 Absatz 1 SGB IX ist unabhängig davon, ob die Mindestbeschäftigungsquote erfüllt ist, stets zu prüfen, ob schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen beschäftigt werden können (§ 81 Absatz 1 SGB IX). Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen.

3.2. Stellenausschreibungen

In Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt werden.

3.3. Einladung zum Vorstellungsgespräch

Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen frei werdenden und neu zu besetzenden oder um einen neuen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 82 Satz 1 bis 3 SGB IX).

3.4. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Über Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat unmittelbar nach Eingang zu unterrichten (§ 81 Absatz 1 Satz 4 SGB IX).

Bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen hat die

Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Einsichtnahme in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen sowie auf Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen der schwerbehinderten und der nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerber (§ 95 Absatz 2 Satz 3 SGB IX).

Auf Verlangen ist die beabsichtigte Einstellungsentscheidung mit der Schwerbehindertenvertretung in einem Gespräch zu erörtern und im Einzelnen zu begründen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung ausdrücklich ablehnt (§ 81 Absatz 1 Satz 10 SGB IX). Das allgemeine Beteiligungsrecht der Schwerbehindertenvertretung wird hiervon nicht berührt (§ 95 Absatz 2 SGB IX).

3.5. Vorrang der schwerbehinderten Menschen

Liegen Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, soll ihnen bei insgesamt gleicher Eignung der Vorzug vor nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern gegeben werden, auch wenn einzelne Eignungsmerkmale behinderungsbedingt schwächer ausgeprägt sind. Die gesundheitliche Eignung kann im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden, wenn der schwerbehinderte Mensch nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geistig und körperlich geeignet ist.

Erfüllt das Ressort die Beschäftigungsquote nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, muss die beabsichtigte Einstellungsentscheidung mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat erörtert und begründet werden. (§ 81 Absatz 1 Satz 7 SGB IX).

Außerdem sind alle von der beabsichtigten Entscheidung betroffenen schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber anzuhören (§ 81 Absatz 1 Satz 8 SGB IX).

3.6. Menschen mit besonders schwerer Behinderung

Menschen, die besonders schwerbehindert sind (§ 72 Absatz 1 SGB IX), sind in angemessenem Umfang zu beschäftigen. Soweit sie zur Ausübung der Beschäftigung wegen der Schwerbehinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen, ist neben technischen Hilfsmitteln eine Vorlese- oder andere Arbeitsassistenz (zum Beispiel Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetscher, Hilfskräfte für Rollstuhlfahrer) zur Verfügung zu stellen und für deren Vertretung Sorge zu tragen. Hierüber ist mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung zu beraten.

Die Leistungen des Integrationsamts, der Integrationsfachdienste und der Rehabilitationsträger sind in Anspruch zu nehmen.

4. Arbeitsbedingungen

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr (§ 81 Absatz 4 Satz 1 Nummer 4 SGB IX) sowie auf Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (§ 81 Absatz 4 Satz 1 Nummer 5 SGB IX) unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen (§ 81 Absatz 4 Satz 3 SGB IX).

4.1. Arbeitsplatzgestaltung

Für schwerbehinderte Beschäftigte müssen die jeweils geeigneten technischen Arbeitsbedingungen, gegebenenfalls durch Umsetzung oder Versetzung (siehe Nummer 5.2) auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz, geschaffen werden. Für schwerbehinderte Beschäftigte sind

behinderungsgerechte beziehungsweise barrierefreie Arbeitsbedingungen zu schaffen, soweit dies nicht mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden ist. Ihre Arbeitsräume sind so auszuwählen und auszustatten, dass die Leistungsfähigkeit sowie die Inklusion im Arbeitsumfeld gefördert und erhalten werden (§ 81 Absatz 4 SGB IX).

4.2. Technische Arbeitshilfen

Die Arbeitsplätze sind mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 81 Absatz 4 Satz 1 Nummer 5 SGB IX). Die Einweisung in deren Handhabung ist sicherzustellen. Zu den technischen Arbeitshilfen gehören unter anderem akustische Hilfsmittel für Hörgeschädigte, besondere Vorrichtungen zur Telefonbedienung, Versehrtstühle, Vergrößerungsgeräte, zusätzliche Licht- und Lesehilfen für Sehbehinderte, Blindenschreibmaschinen, besondere Tastaturen für die Informationstechnik, barrierefreie Software, Diktiergeräte, Lesegeräte und Wörterbücher für Blinde, Spezialwähleinrichtungen und spezielle Vermittlungsanlagen.

4.3. Alternierende Telearbeit

Mit der Einrichtung von Telearbeitsplätzen wird das Ziel verfolgt, die Arbeitsorganisation örtlich und zeitlich zu flexibilisieren. Die alternierende Telearbeit dient als Arbeitsform dazu, Beruf und Familienpflichten besser miteinander vereinbaren zu können. Sie stellt besondere Anforderungen an die Beschäftigten und die Führungskräfte.

Telearbeitsplätze sind dazu geeignet, die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte zu verbessern (§ 81 Absatz 4 Satz 1 Nummer 4 SGB IX) und können ein Instrument zur Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse darstellen.

Auf Antrag soll schwerbehinderten Beschäftigten ein Telearbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden, wenn

- der tägliche Weg zur Arbeit mit erheblichen behinderungsbedingten Zusatzbelastungen verbunden ist oder auf Grund der Behinderung eine besondere Arbeitszeitgestaltung notwendig ist,

- die fachlichen beziehungsweise organisatorischen Voraussetzungen (Eignung der Aufgaben oder Tätigkeiten für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes) vorliegen und
- die persönlichen Voraussetzungen durch die Vorgesetzten im Einvernehmen mit dem Personalreferat positiv beurteilt werden.

Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig zu beteiligen. Das zuständige Integrationsamt ist wegen einer möglichen Bezuschussung für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes rechtzeitig einzuschalten.

4.4. Erleichterungen bei der Arbeitszeit

Für schwerbehinderte Beschäftigte kann unter Berücksichtigung ihrer besonderen Situation und etwaiger Leistungseinschränkungen abweichende Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen gewährt werden. Dies gilt insbesondere bei Dialysebehandlungen, Diabetes-Einstellungen, Kontrolluntersuchungen nach lebensbedrohlichen Erkrankungen oder Therapien bei schwerwiegenden psychischen Erkrankungen. Dabei sind die Vorgesetzten grundsätzlich einzubeziehen. Die Verkehrsverhältnisse können ein Entgegenkommen beim Dienstbeginn und Dienstende rechtfertigen; dies gilt insbesondere bei feststehender Arbeitszeit.

Auf Verlangen sind schwerbehinderte Beschäftigte von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX). Mehrarbeit im Sinne dieser Verwaltungsvorschrift ist die über die tägliche Arbeitszeit hinausgehende Heranziehung zum Dienst, es muss nicht Mehrarbeit im Sinne von § 67 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes sein. Zu Mehrarbeit können hier auch ausnahmsweise Reisezeiten und Rufbereitschaft gerechnet werden, in dem Umfang, in dem als Ausgleich Dienstbefreiung gewährt wird.

4.5. Prüfungen

Schwerbehinderte Menschen sind rechtzeitig vor der Prüfung darauf hinzuweisen, dass sie gegebenenfalls Prüfungserleichterungen nach Maßgabe der einschlägigen Prüfungsordnung beantragen und sich hierbei vom Prüfungsamt und von der Schwerbehindertenvertretung beraten lassen können.

5. Berufsförderung

5.1. Auswahl des Arbeitsplatzes

Bei der Auswahl des Arbeitsplatzes achtet die Dienststelle darauf, dass schwerbehinderte Beschäftigte ihrer beruflichen Qualifikation entsprechend eingesetzt werden und sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiter entwickeln können (§ 81 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 SGB IX). Die Verpflichtung der Dienststelle, schwerbehinderte Beschäftigte nach dem Stand ihrer jeweiligen individuellen Leistungsfähigkeit zu beschäftigen, begründet keinen Anspruch auf Übertragung einer bestimmten Tätigkeit oder auf die Übertragung eines bestimmten Arbeitsplatzes.

5.2. Arbeitsplatzwechsel

Der Wechsel des Arbeitsplatzes kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Beschäftigte und darf nur vollzogen werden, wenn dieser keine negativen Auswirkungen im Hinblick auf die Verschlimmerung der Behinderung mit sich bringt.

Nach einem Wechsel des Arbeitsplatzes kann gegebenenfalls behinderungsbedingt eine verlängerte Einarbeitungszeit erforderlich sein, die sich nicht negativ für behinderte Beschäftigte auswirken darf und die von den Vorgesetzten fördernd zu unterstützen ist.

Gegen ihren Willen sollen schwerbehinderte Menschen nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden.

5.3. Auflösung von Dienststellen

Ist die weitere Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der bisherigen Dienststelle nicht möglich (zum Beispiel wegen Auflösung oder Umbildung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen), so ist dem schwerbehinderten Menschen im Rahmen der haushaltsmäßigen und der tariflichen und beamtenrechtlichen Regelungen und sonstiger Vereinbarungen grundsätzlich ein anderer, beamten- oder tarifrechtlich statusgleicher Dienstposten oder Arbeitsplatz zu vermitteln. Dabei soll, soweit dies dem Arbeitgeber zumutbar und ohne unverhältnismäßig hohen

Aufwand möglich ist, für schwerbehinderte Menschen vorrangig eine Unterbringung bei einer Dienststelle am bisherigen Dienort oder in Wohnortnähe angestrebt werden. Die Anforderungen und Belastungen gegenüber dem bisherigen Dienstposten oder Arbeitsplatz für den schwerbehinderten Menschen sollen sich nach Möglichkeit nicht erhöhen.

5.4. Wechsel des Arbeitgebers

Anträgen schwerbehinderter Menschen auf ihre Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung sowie entsprechenden Verwendungswünschen bei einem Wechsel des Arbeitgebers durch Übernahme soll möglichst entsprochen werden.

5.5. Anhörung der Schwerbehindertenvertretung

Die Bedürfnisse der schwerbehinderten Beschäftigten sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Schwerbehinderte Beschäftigte und die Schwerbehindertenvertretung müssen bei jedem Wechsel des Arbeitsplatzes vorher gehört werden, auch dann, wenn der Wechsel überwiegend im Interesse der schwerbehinderten Beschäftigten beabsichtigt ist (§ 95 Absatz 2 SGB IX). Begründeten eigenen Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

5.6. Berufliche Förderung

Auf die berufliche Entwicklung und Förderung schwerbehinderter Menschen, auch in Führungspositionen, muss besonderer Wert gelegt werden.

Für schwerbehinderte Menschen, die nach Art und Schwere ihrer Behinderung besonders betroffen sind, sollen die Möglichkeiten geeigneter individueller Fördermaßnahmen ausgeschöpft werden.

Bei der Besetzung freier oder neu eingerichteter Dienstposten oder Arbeitsplätze, die einem Beförderungsamte zugeordnet sind oder die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ermöglichen, sind, unter Beachtung des Artikels 33 Absatz 2 des Grundgesetzes solche schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber nach Möglichkeit bevorzugt zu berücksichtigen, die bereits in der betreffenden Dienststelle oder in einer

Dienststelle des Geschäftsbereichs auf geringer bewerteten Dienstposten oder Arbeitsplätzen mit niederwertigeren Tätigkeiten eingesetzt sind. Schwerbehinderte Menschen mit befristeten Arbeitsverträgen sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Der Arbeitgeber hat vor Ablauf des Arbeitsvertrags zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

Der schwerbehinderte Mensch wird in der Regel als gesundheitlich geeignet für eine Beförderung oder Höhergruppierung angesehen werden können, wenn er die an das Beförderungsamtsamt oder die höherwertige Tätigkeit geknüpften Mindestanforderungen erfüllt.

5.7. Dienstliche Beurteilungen

Vor der Beurteilung hat sich die beurteilende Person über die behinderungsbedingten Auswirkungen auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit kundig zu machen. Sie führt hierzu mit dem schwerbehinderten Menschen ein Gespräch, an dem auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist. Eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung ist besonders zu berücksichtigen und in der die Beurteilung abschließenden Gesamtwürdigung zu vermerken. Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit, zum Beispiel Einschränkungen in der Fähigkeit Schichtdienst zu leisten, darf nicht zum Nachteil angerechnet werden. An die Qualität der Bewältigung des Arbeitspensums sind hingegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen.

6. Integration

6.1. Integrationsvereinbarungen

Integrationsvereinbarungen nach § 83 SGB IX werden grundsätzlich dienststellenbezogen abgeschlossen. Arbeitgeber im Sinne von § 83 SGB IX sind die Behörden- und Dienststellenleitungen. Der Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers (§ 83 Absatz 1, § 98 SGB IX) ist zu beteiligen.

6.2. Prävention

Ergeben sich Anhaltspunkte für eine Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen, werden mit dem betroffenen schwerbehinderten Menschen, der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und dem Integrationsamt frühzeitig Präventionsgespräche mit dem Ziel geführt, das Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren und möglichst dauerhaft fortsetzen zu können (§ 84 Absatz 1 SGB IX).

6.3. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne von § 93 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement BEM; § 84 Absatz 2 SGB IX). Hierbei ist auf die Möglichkeit einer stufenweisen Wiedereingliederung hinzuweisen. Wegen der besonderen Sensibilität von Gesundheitsdaten ist vor Aufnahme des BEM eine datenschutzrechtliche Einverständniserklärung der/des Betroffenen einzuholen. Zur Verfügung gestellte Unterlagen und erhobene Daten werden in einer gesonderten BEM-Sachakte gespeichert und nach Abschluss des BEM-Verfahrens oder einer vereinbarten Frist gelöscht. In die Personalaktendaten werden nur Angaben zum Zeitpunkt der Aufnahme und Beendigung des BEM und zur konkret getroffenen Maßnahme aufgenommen.

7. Ergänzende und allgemeine Teilhabemaßnahmen

7.1. Begleitpersonen bei Dienstreisen

Ein schwerbehinderter Mensch, der eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen kann, darf sich nach vorheriger Genehmigung durch die zuständige vorgesetzte Person auch von einer nicht im Landesdienst

stehenden oder dorthin abgeordneten Person (zum Beispiel der Ehegattin oder dem Ehegatten) begleiten lassen. Die dadurch entstehenden Fahrkosten und die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegung sind als Nebenkosten im Rahmen der Nummer 2 zu § 14 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften des Finanzministeriums zum Landesreisekostengesetz erstattungsfähig. Die Voraussetzung ist regelmäßig erfüllt, wenn im Ausweis das Merkzeichen "H" (Hilflosigkeit) oder "B" (Notwendigkeit ständiger Begleitung) eingetragen ist.

7.2. Benutzung von Dienstfahrzeugen

Schwerbehinderten Menschen, die behinderungsbedingt nicht selbst ein Fahrzeug führen können, ist bevorzugt ein Dienstfahrzeug mit Fahrerin oder Fahrer zur Verfügung zu stellen.

7.3. Parkmöglichkeiten

Soweit bei einer Dienststelle Parkmöglichkeiten vorhanden sind, ist auf schwerbehinderte Menschen, die wegen der Art und Schwere der Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeugs angewiesen sind, besondere Rücksicht zu nehmen. Hierzu gehört in erster Linie die Bereitstellung von geeigneten Parkplätzen nach Möglichkeit in der Nähe des Arbeitsplatzes.

Können Parkplätze nicht bereitgestellt werden, ist für die in Satz 1 bezeichneten schwerbehinderten Menschen auf deren Wunsch von der Dienststelle eine Ausnahmegenehmigung zum Parken während der Arbeitszeit auf bestimmten Flächen nach § 46 der Straßenverkehrs-Ordnung zu beantragen.

7.4. Wohnungsfürsorge

Bei der Vermietung von landeseigenen Wohnungen oder Zuweisung von Besetzungswohnungen des Landes soll auf die besonderen Bedürfnisse der schwerbehinderten Menschen und die Nähe zum Arbeitsplatz sowie auf Art und Umfang der Behinderung, Familienstand und sonstige persönliche Verhältnisse Rücksicht genommen werden. Bei gleicher Dringlichkeit sind schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber gegenüber nicht

schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern vorrangig zu berücksichtigen.

8. Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen (AGSV BW)
Die Hauptschwerbehindertenvertretungen und örtlichen Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden in Baden-Württemberg bilden eine Arbeitsgemeinschaft, die das Bewusstsein für die Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen im Beschäftigungsverhältnis schärfen und die Inklusion der Menschen mit Behinderung stärken soll. Sie wird in grundsätzlichen oder ressortübergreifenden Angelegenheiten, die die Interessen der schwerbehinderten Landesbeschäftigten berühren, vom jeweils federführenden Ressort beteiligt.
9. Schlussbestimmungen
 - 9.1. Empfehlung
Den Gemeinden, Landkreisen und sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend dieser Verwaltungsvorschrift zu verfahren.
 - 9.2. Inkrafttreten
Diese Verwaltungsvorschrift tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2013 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2019 außer Kraft.